Liquidation judiciaire et action aux prud'hommes

Par Visiteur

Bonjour,

Ma situation est la suivante.

Je suis salarié d'une société et je compte déposer une action aux prud'hommes dans le but d'obtenir des rappels de salaires.

Je me base sur le principe : "à travail égal, salaire égal".

Mon CDI (conclu le 25/02/08) précise que je remplace une salariée qui est partie à la retraite dont je sais que le salaire était d'environ 40.000 ? bruts par an.
Or, le mien est de 23.000 ? bruts par an.
Cette personne est partie en retraite fin septembre 2008.

Je précise qu'elle était cadre et que je suis ETAM.
Or, il est bien précisé sur mon contrat que je suis embauché pour pallier au remplacement de cette personne suite à son départ en retraite.

J'exécute (puisque je la remplace) exactement le même travail, avec un différentiel évident d'ancienneté.
Au-delà de ces tâches, on m'a régulièrement ajouté d'autres travaux administratifs, suite au départ d'autres salariés de la société, sans aucun avenant à mon contrat de travail ni augmentation de salaire corresponsante.

Quelle action puis-je envisager devant le conseil des prud'homems ?
Quels éléments apporter ? Contrat de travail, fiche de paye... ?

ELEMENT IMPORTANT : la société déclare une cessation des paiements mardi 19 mai 2009, et a de très fortes chances d'être en liquidation judiciaire.

Que dois-je faire ? Déposer ma demande auprès du conseil de prud'hommes avant que le jugement de liquidation ne soit prononcé ? (soit d'ici fin mai maximum)
En effet, une fois la liquidation judiciaire prononcée, aucune action ne sera plus possible ?

D'un autre côté, entamer une procédure devant les prud'hommes tant que je suis encore en poste, va me mettre dans une situation très délicate vis-à-vis de mon employeur... Merci de m'aider !

N'hésitez pas à m'appeler:

Très cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

e me base sur le principe : "à travail égal, salaire égal".

Mon CDI (conclu le 25/02/08) précise que je remplace une salariée qui est partie à la retraite dont je sais que le salaire était d'environ 40.000 ? bruts par an.
Or, le mien est de 23.000 ? bruts par an.
Cette personne est partie en retraite fin septembre 2008.

Le principe "A travail, salaire égal" implique que les salariés soient dans une même situation qu'il s'agisse des diplômes, du statut mais également de l'ancienneté. Dans des situations de travail identiques, la différence de rémunération peut aussi résider dans la différence de valeur du travail. Ainsi, Les juges restent souverains pour apprécier la notion de "travail égal" et dans un arrêt en date du 19 octobre 2005, que l'ancienneté et les diplômes obtenus pouvaient notamment justifier une différence de valeur du travail (Cass. Sociale, 19/10/2005, n°03-42108).

Quelle action puis-je envisager devant le conseil des prud'homems ?

A partir du moment où vous êtes tout nouveau dans l'entreprise (un an d'ancienneté) et que vous n'avez à aucun moment refuser les modifications apportées dans votre travail, une action en justice me semble vouée à l'échec. L'écart de rémunération entre un nouvel arrivant et une personne partie à la retraite est pour le moins logique. Le principe même d'un salaire, c'est qu'il soit négociée de façon à augmenter tout le long de votre carrière.

Très cordialement.